



**Liderazgo transformacional de los docentes y su relación
con el clima laboral de la Institución Educativa “Isaías
Ardiles” del distrito de Pachacámac Ugel N° 01- 2011.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

AUTORES:

Br. CONSUELO JACINTA BELLEZA ARIAS.
Br. THOMAS YEVSEI MIRANDA BENAVIDES.

ASESOR:

Mgtr. PERCY MADUEÑO RAMOS

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA, PERÚ

2014

Dedicatoria

A nuestro padre celestial y a la virgen del Rosario por darnos sus bendiciones y permitir culminar satisfactoriamente este trabajo de investigación.

A nuestras hijas: Mayreli y Almendra, por su inagotable comprensión y apoyo en la consecución de nuestro objetivo Y expresarles que con esfuerzo se puede cumplir las metas trazadas.

A nuestros padres: Corina y Nicolás, Bertha y Luis, hermanos y hermanas, que fueron el pilar para nuestra formación profesional y evocación de un su continuo apoyo.

Agradecimiento

Queremos en primer lugar expresar nuestro especial agradecimiento a Dios por darnos fuerzas, protección y salud para llegar a la meta trazada.

A la Escuela de Postgrado de la “Universidad Cesar Vallejo” por su Valiosa enseñanza y permanente orientación durante nuestros estudios de Maestría, permitiendo que los docentes continúen su formación profesional en la escuela de postgrado, y plasmar innovaciones en beneficio de los niños, jóvenes y adolescentes de las diversas regiones de nuestra patria.

A las autoridades educativas y políticas en sus diferentes niveles descentralizados de la administración pública, por brindar facilidades para el servicio de formación continua de docentes y al Ministerio de Educación por autorizar el funcionamiento de puedan continuar su proceso de perfeccionamiento de calidad.

A todos los profesores que nos guiaron durante el transcurso de este ciclo educativo: La maestría. A nuestros compañeros de aula por darnos fuerza y animo de culminar esta meta trazada, que a mediano plazo nos traerá muchos beneficios en nuestra vida profesional y laboral.

A nuestros familiares por ser comprensivos y darnos las facilidades necesarias para poder seguir perfeccionándonos y lograr un mejor status familiar que redunde en mejoras económicas y condiciones de vida.

Presentación

Señores miembros del jurado.

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de educación, escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima norte, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación denominado: Liderazgo transformacional de los docentes y su relación con el clima laboral en la institución educativa “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac UGEL N° 01- 2013. Ponemos a vuestra consideración los resultados obtenidos en el presente estudio y aportar al mejoramiento del nivel educativo de las Instituciones, dentro del ámbito en la cual estamos inmersas y nos sentimos responsables e identificadas con su engrandecimiento.

Esta investigación tiene como objetivo central: Determinar la relación del liderazgo transformacional de los docentes con el clima laboral en la Institución Educativa “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac

La tesis realizada consigna los siguientes capítulos desarrollado: Capítulo I: Problemas de la Investigación. Capítulo II: Marco Teórico. Capítulo III: Marco Metodológico. Capítulo IV: Resultados. Capítulo V: Conclusiones y sugerencias. Capítulo VI: Referencia Bibliográfica y anexos

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente.

Los Autores.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación del liderazgo transformacional de los docente con el clima laboral en la Institución Educativa “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac .UGEL 01-2011” cabe precisarse que el liderazgo transformacional es uno de los temas que más interés produce en el ámbito educativo, ya que constituye un eje temático para orientar la búsqueda de respuestas a la problemática que se encuentran en las instituciones educativas.

Considerando lo anterior, la presente investigación estuvo enmarcada en un estudio de tipo básico, de diseño no experimental transversal de carácter descriptivo - correlacional realizado en la institución educativa “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01, La población de estudio estuvo conformada por 135 docentes de los dos turnos: Mañana y tarde, profesores que laboraron en la institución educativa en el año escolar 2011. La información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario y una encuesta, con el que se midieron las dimensiones de cada variable. Para determinar la confiabilidad se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach cuyo promedio fueron: Para la variable 1. 0,856 y para la variable 2. 0,892. Los datos fueron procesados utilizado el programa SPSS versión 19. La interpretación de los resultados permitió concluir, que el liderazgo transformacional de los docentes se relaciona significativamente con el clima laboral.

Finalmente concluimos que efectivamente gracias a los resultados positivos encontrados, los temas liderazgo transformacional y clima laboral no deben ser omisos de estudio por ser factores importantes en la vida de una institución educativa y cimiento para una mejor calidad de enseñanza y aprendizaje.

Palabras claves: Liderazgo transformacional - Clima laboral.

Abstract

The present study aimed to general "determine the relationship of transformational leadership of teaching work in climate-School" Isaiah Ardiles "Pachacámac district. UGEL 01-2011" be clear that transformational leadership is a topic produces the most interest in education, as it is a central theme to guide the search for answers to the problems found in educational institutions.

Considering the above, this research is framed in a study called basic, non-experimental design transversal descriptive - correlational done in school "Isaiah Ardiles" Pachacámac district. UGEL 01, the study population is made up of 45 teachers of the two shifts: morning and afternoon, teachers who work in the aforementioned institution in the 2011 school year. The information was obtained by a questionnaire and a survey, which measured the dimensions of each variable. To determine the reliability coefficient was averaging Cronbach Alpha were: For the variable "x" and the variable 0.856 "and" 0.892. The data were processed used SPSS version 19. The interpretation of the results led to the conclusion, that the teachers' transformational leadership is significantly related to the work environment.

Finally we conclude that indeed thanks to the positive results found, transformational leadership issues and working environment should not be omitted from study as important factors in the life of an educational institution and foundation for a better quality of teaching and learning.

Keywords: Transformational Leadership - Workplace environment

Introducción

La investigación titulada Liderazgo Transformacional de los docentes y su relación con el Clima Laboral en la Institución Educativa “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac UGEL N° 01- 2011, se desarrolló en base a la interrogante ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional de los docentes y el clima laboral en la Institución Educativa “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac UGEL 01 S.J.M.? Actualmente, sin lugar a dudas el liderazgo educativo ha adquirido gran importancia y es sumamente necesario, pues se admite ampliamente que su ejercicio es un elemento clave en la mejora de lo que acontece en las instituciones educativas y un factor que incide en el desarrollo interno de éstas en cuanto a organizaciones educativas que garantizarán el aprendizaje de todos los estudiantes.

Teóricamente se sostiene que las instituciones educativas funcionarían mejor si sus directores ejercen un fuerte liderazgo institucional. Sin embargo, ser líder de un centro educativo no es necesariamente dirigirlo. Se puede ser el director y no ser el líder. En cambio, se puede ser un profesor y ejercer entre compañeros y alumnos una importante función de liderazgo, más aun cuando el liderazgo entendido de esta manera, es una función estratégica para toda la organización, pues entre otras cosas incide directamente en el clima laboral de la institución.

Según Martínez (1993) “los profesores están necesitados de climas que propicien el desarrollo personal y el sosiego suficiente, necesario para realizar la gran tarea en la educación” (p. 24)

Por ello, en este estudio se intenciona el análisis de los niveles de liderazgo y del clima laboral pues, tiene como propósito indagar sobre la relación que tiene el liderazgo transformacional de los docentes con el clima laboral de la institución educativa.

El estudio está organizado en cuatro capítulos y consta de los siguientes aspectos y contenidos:

El Capítulo I, comprende: El problema de investigación, planteamiento del problema, formulación del problema, Justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos generales y específicos. En este capítulo establecemos qué pretende la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos. Además de definir los objetivos de la investigación, es conveniente plantear a través de una o varias preguntas el problema que se estudiará.

El Capítulo II, comprende: Marco teórico. Liderazgo, características del liderazgo. liderazgo y eficacia, teoría explicativas de la evolución del concepto liderazgo, liderazgo transformacional, características del liderazgo transformacional, dimensiones del liderazgo transformacional, clima laboral(organización), cultura organizacional, clima organizacional Enfoques, características del clima organizacional, dimensiones del clima laboral.

Este capítulo ayuda a prevenir errores cometidos en otros estudios, orientándonos como debe realizarse el estudio, amplía el horizonte para centrarse el problema y documenta la necesidad de realizar un estudio más compacto y enriquecedor.

El Capítulo III, comprende: El Marco metodológico, las hipótesis, las variables, la definición conceptual, definición operacional, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos..

El Capítulo IV comprende: los resultados del trabajo, es decir la descripción de los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Así mismo se presenta las conclusiones, sugerencias y las referencias bibliográficas correspondientes.

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	vii
Índice	ix
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiii
CAPITULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACION	14
1.1. Planteamiento del problema.	15
1.2. Formulación del problema.	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problemas específicos.	17
1.3. Justificación.	18
1.4. Limitaciones.	19
1.5. Antecedentes.	20
1.5.1 Antecedentes Nacionales	20
1.5.2 Antecedentes internacionales	22
1.6. Objetivos	25
1.6.1. Objetivo general	25
1.6.2. Objetivos específicos	25

CAPITULO II	27
MARCO TEÓRICO	27
2.1. Liderazgo transformacional	28
2.1.1 Definiciones	28
2.1.2. Origen y evolución del liderazgo	29
2.1.3 Características del liderazgo.	31
2.1.4 Liderazgo y eficacia.	34
2.1.5 Teorías clásicas	34
2.1.6 Liderazgo transformacional según Bass	39
2.1.7 Características del liderazgo transformacional	41
2.1.8 Perfil del líder transformador	43
2.1.9 Dimensiones del liderazgo transformacional	45
2.2. Clima laboral	49
2.2.1. Instituciones educativas.	49
2.2.2. Cultura organizacional.	50
2.2.3. Clima organizacional.	50
2.2.4. Enfoques del clima organizacional.	52
2.2.5. Características del clima organizacional.	53
2.2.6. Elementos que garantizan un adecuado clima laboral	55
2.2.7. Dimensiones del clima laboral	56
CAPITULO III	63
MARCO METODOLÓGICO	63
3.1. Hipótesis	64
3.1.1. Hipótesis General	64
3.1.2. Hipótesis específicos.	64
3.2. Variables.	65
3.2.1. Definición Conceptual	65
3.2.2. Definición operacional	66
3.3. Metodología	70
3.3.1. Tipo de investigación	70

3.3.2. Diseño de investigación.	71
3.4. Población y muestra.	71
3.4.1 Población	71
3.5. Métodos de Investigación.	73
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	74
3.7. Método de análisis de datos.	77
CAPITULO IV	79
RESULTADOS	79
4.1. Estadística Descriptiva	80
4.2. Discusión de los resultados	92
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	95
5.1. CONCLUSIONES	96
5.2. SUGERENCIAS	97
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	98
ANEXO	104
Anexo 1. Matriz de consistencia	105
Anexo 2: Tabla de evaluación de juicio de expertos	108
Anexo 3. Instrumentos	4109
Anexo 4. Base de datos	114
Anexo 5. Informe de opinión de expertos de los instrumentos	133

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Características del liderazgo transformacional (Estepa, 2009)	42
Tabla 2. Operacionalización del liderazgo del director	67
Tabla 3. Operacionalización del Clima Laboral	69
Tabla 4. Población del estudio	72
Tabla 5. Promedio de confiabilidad.	76
Tabla 6. Validación de expertos de los instrumentos	76
Tabla 7. Consolidado de expertos	77
Tabla 8. Niveles de liderazgo transformacional de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.- 2011.	80
Tabla 9. Niveles de carisma de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.-2011.	81
Tabla 10. Niveles de estimulación intelectual de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.-2011.	82
Tabla 11. Niveles de motivación inspiracional de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.- 2011.	83
Tabla 12. Niveles de consideración individualizada de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.- 2011.	84
Tabla 13. Correlación Rho de Spearman entre liderazgo transformacional y clima laboral.	86
Tabla 14. Correlación Rho de Spearman entre carisma y clima laboral.	87
Tabla 15. Correlación Rho de Spearman entre motivación Inspiracional clima laboral.	89
Tabla 16. Correlación Rho de Spearman entre estimulación intelectual y clima laboral.	90
Tabla 17. Correlación Rho de Spearman entre consideración y clima laboral.	92

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Tipo de investigación	71
Figura 2. Fórmula de Rho de Spearman	78
Figura 3. Niveles de liderazgo transformacional de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.-2011.	80
Figura 4. Niveles de carisma de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.-2011.	81
Figura 5. Niveles de estimulación intelectual de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.-2011.	82
Figura 6. Niveles de motivación inspiracional de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.-2011.	83
Figura 7. Niveles de consideración individualizada de los docentes y el clima laboral en la I.E. “Isaías Ardiles” del distrito de Pachacámac. UGEL 01.-2011.	84
Figura 8. Diagrama de dispersión normal entre liderazgo transformacional y clima laboral.	85
Figura 9. Diagrama de dispersión normal entre carisma y clima laboral.	87
Figura 10. Diagrama de dispersión normal entre motivación Inspiracional y clima laboral.	88
Figura 11. Diagrama de dispersión normal entre estimulación intelectual y clima laboral.	90
Figura 12. Diagrama de dispersión normal entre consideración individual y clima laboral.	91